

19世紀イギリスにおける 女性労働と低賃金

吉 田 恵 子

はじめに

18世紀末から19世紀にかけて、イギリス社会を特徴づけたのが領域分離という考えであった⁽¹⁾。男性と女性の場を厳密に分け、男性には公的領域を、女性には私的領域を割り振ったのである。もともとは中流階級のイデオロギーであったが、19世紀後半には、その実現形態こそ違え、労働者階級にも広がっていった。中流階級が公的場イコール雇用イコール男性、私的場イコール家庭イコール女性と割り振って、雇用の場からごく例外を除いて女性を排除しようとしたのに対して、労働者階級の場合は、男性の賃金がそれを可能にするほど高くはないという経済理由により、かかる排除は不可能であった⁽²⁾。そのかわり雇用の場に領域分離を持ち込み、男性の職場と女性のそれとを厳密に分けた。形こそ違え、領域分離は労働者階級にも持ち込まれたのである。ただしこのことだけをとっても、労働者階級にとっての領域分離が、単に中流階級の生活様式を模倣したのにとどまるものではないことが明らかである。彼らにとつて領域分離の意味はどこにあったのか。

結論を先取りして言えば、それはまさに生活維持のための戦略であった。当時の労働者階級の家計は、夫からの収入のみで生計を維持できる家族はごく例外であった。できるだけ多くの家族構成員の収入を持ち寄ってはじめて生存が可能となるのが現実であり、そのため女性も他の活動との調整を図りながら、雇用労働に参加していた。その際大きな問

題となるのが女性の低賃金であった。この低賃金は販売市場をめぐる競争が激しくなるにつれて、資本にとって強力な魅力となり、可能な限り女性を雇用しようとの誘因が生まれる。このような動きに対する最も直接的な抵抗が、男性労働者によるストライキである。かかるストライキの例については枚挙の暇が無い⁽³⁾。

一方、ストライキのような直接的対応に対し、もっと構造的な形での対応が、職場や家庭における男女の分離であった。男女の領域を厳密に分けてしまえば、そこでは両者の摩擦は起こらない。分離政策は、女性の低賃金による雇用労働を、社会の中に組み込んでいこうとする要請から生じたと捉えることができるのである。そのメカニズムについては別稿において論ずるとして⁽⁴⁾、ここではその前提としての女性の低賃金について考察する。工業化の段階において、女性の賃金はどう決められ、どう認識され、そしてどのような意味をもったのか、これが本論の課題である。

第1章 女性の賃金を決定した要因

女性の賃金は常に、工業化のはるか以前から低かった。ベネットはそれを12世紀までさかのぼらせている。彼女によれば、中世の女性の賃金は男性のおよそ2分の1から3分の1であり、現代のアメリカにおける格差と気味が悪いほどに似ているという⁽⁵⁾。おそらくは力の差や、子育てなどの負担がその原因となったのであろう。問題としたいのは、工業化の以前において女性の賃金が低かった、その原因ではない。工業化がその格差を前提として新たな産業組織、さらにはそれに適合的な家庭を編成したこと、国家がそれを後押ししたこと、それがさらに低賃金に代表される劣悪な労働条件となって女性にはね返っていったということである。女性の低賃金については、いかなる要因がそれをもたらしたのかについては議論がなされる。だがむしろ、逆の側面にも注目すべきではな

いか⁽⁶⁾。女性の賃金が低賃金であったからこそ、資本はプロト工業化の段階から、さらには産業革命期において、その労働力を利用した。女性たちは産業革命期に、「労働力供給を実際に安価にしたのはこの婦人と児童の雇用であった⁽⁷⁾」というメリットを、資本に提供したのである。

まず女性の賃金はどのようにして、どう決まったのか。賃金は地域や職種、年齢等によってさまざまであり、一般化することが出来ないのは勿論であるが、産業革命期に女性の賃金は男性のその2分の1から3分の1ほどであったとされる⁽⁸⁾。この賃金格差は、女性に対しては市場価格が支払われず、慣習によって支払われるという不当な対応の結果とみなされる。慣習とは家族賃金のイデオロギーであったり、雇用主の女性労働に対する伝統的思考であったり、母性への信仰であったりする。だ

表1 工業労働における賃金格差

	職 種	女 性	男 性	格差
1824 Glasgow	ミュール紡績	15s.-18s./wk	23s.-24s./wk	0.70
1833 Perthshire	ミュール紡績	9s.-11s./wk	13s.-16s./wk	0.69
1833 Perthshire	スロッスル紡績	6s.-7s./wk		
1833 Lancashire	綿工場	8.60s./wk	19.12s./wk	0.45
1833 Glasgow	綿工場	7.08s./wk	19.27s./wk	0.37
1833 Aberdeen	綿工場	5.97s./wk	14.73s./wk	0.41
1833 N. England	ウール工場	7.16s./wk	21.53s./wk	0.33
1833 Gloucs.	ウール工場	5.47s./wk	13.23s./wk	0.41
1833 Leeds	フラックス工場	6.32s./wk	18.33s./wk	0.34
1833 Scotland	フラックス工場	5.80s./wk	14.16s./wk	0.41
1833 Derby	シルク工場	6.61s./wk	20.49s./wk	0.32
1833 Paisley	シルク工場	7.10s./wk	15.27s./wk	0.46
1833 Derby	レース工場	8.24s./wk	20.77s./wk	0.40
1833 Devonshire	レース工場	5.31s./wk	16.12s./wk	0.33
1833 Aberdeen	製紙工場	5.30s./wk	13.14s./wk	0.40
1840 Norwich	シルク工場	5s.5d./wk	14s.10d./wk	0.37

出典：J. Burnett, "An investigation of the female male wage gap during the industrial revolution", *Economic History Review*, vol.50. No.2, 1997, pp. 258-9, Table 1より抜粋

がこれに対し、人的資本の点からみてその格差は適正なものだとみる見方もある。その代表的なものがJ.バーネットである⁽⁹⁾。フェミニスト的な視点に対する批判であり、以下まずその主張を検討したい。

産業革命期の工場労働における男女の賃金ギャップは表1に示す通りである。ミュール紡績工の約7割という高い数字があるが、これはスコットランドにのみ存在する例外的存在である。その他は3分の1から2分の1という、通説どおりの数字となっている。だがバーネットによれば、これは賃金 wage ではなく稼得高 earning である可能性が高い。たとえ出来高給が同じであったとしても、女性は労働時間が短いので稼得高は低くなるし、家族給の場合には、男性の賃金に吸収されてしまうので、男性の稼得高が実際よりも高くなる。賃金のギャップは実際にはもっと小さい可能性があるという⁽¹⁰⁾。

次に人的資本の差がある。長く労働市場にとどまる可能性のない女性には教育・訓練が与えられることが少なく、子供を産むことで仕事を休む可能性が高い。また産業革命期には依然として肉体的力を必要とする職種が多かったが、これをもっていないという点でも男性に劣る。これらの点から見れば女性の生産性は男子のおよそ2分の1程度であって、これはまさに賃金ギャップに相当する⁽¹¹⁾。つまり男女はそれぞれの生産性に見合った賃金を得ていたのであって、そこに差別はなかった。もし賃金差別があって女性が不当に安い賃金しか得ていなかったとすれば、資本家は当然男子に代えて女子を使ったはずである。差別賃金が出現するのは独占的労働市場があるときのみであって、競争的市場が存在していた当時あっては維持することはできない。またこのギャップが広がっているのは、女性の持つ技術、つまり手先の器用さに対する需要が機械の出現によって減少したからであって、これも合理的な理由にもとづくものである。確かに女性に対する差別はあったが、賃金ではなく、訓練を受ける機会がないなど別の形をとったのであって、こと賃金については不当な差別はなかった。以上がバーネットの主張である。

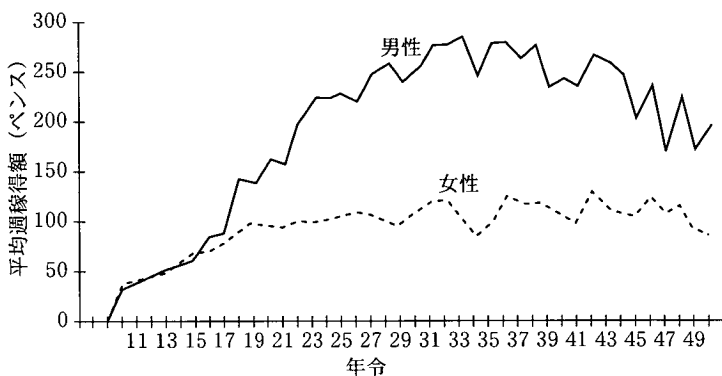
この論文はアシュトン賞をえて、高い評価を受けたものであるが、幾つかの疑問がある。まず賃金差別があるのなら、女性は男子労働者にとって代わっていたはずであるというが、そもそもこの時期をつらぬく雇用原理が、男女の職場を厳密に分ける分離政策であることを考えれば、自由な市場があったとはとてもいえない。またこの時期の労働争議の多くは、まさに新たな職種に、つまり分離政策の確立していない職種に、賃金の安い女性を雇用しようとした資本と、それに抵抗する男子労働者との対抗に端を発するものであった。1820年代30年代ロンドンの男性仕立て職人は女性を雇おうとした雇用主に反対してストライキを行い、ノッティンガムやレスターのメリヤス工業でも、女性に替えようとする試みに対して、男性によるストライキが頻繁に起こった。1872年にダービーのシルク産業では、組合を作ろうとした男子労働者に対して女子を導入したことで20週にわたるストライキが勃発、結局男子労働者は敗北している⁽¹²⁾。そこに差別賃金があったからこそ、資本は女性を雇用しようとしたとみるべきなのではないか。また人的資本の点から言っても、女性の価値は低いというが、それではなぜ女性に教育訓練が与えられないかといえ、低い賃金がそれを阻んでいるのである。訓練を与えてもそれが高賃金に結びつかないのであれば、訓練への誘引は出てこない。低賃金は人的資本の低さの結果なのではなく、むしろその原因とも考えられるのである。

女性の賃金が、慣習によって決まったのではないかというのは、当時行われたいくつかの調査で裏付けることができる。1906年にバーミンガムの女性の雇用について調査をおこなったキャドバリーは、次のように指摘している。「働く女性について、最も注目すべき事実は、その労働、労働条件、賃金について、当然のこととして受け入れてしまっているその考え方である」。たとえ女性が男性にとって代わった場合でも、女性ははるかに低い賃金を、すなわちその技能に応じた額ではなくある一定額、10～12シリングを支払われるだけであり、ではその額はどのように決まる

のかといえ、¹³⁾「雇用主達は、このような額が、女性たちがバーミンガムで得ている額であるからという返答以外出来なかった」と。1909-10年にヨークシャーの既婚女性について調査したハッチンスも、ウール産業ではほぼ同じ仕事をしている男女の賃金格差について、「女性の賃金は習慣、慣習によって決まるのであって、仕事や生産高の違いは完全には考慮されないのだ¹⁴⁾」と述べている。

そもそも男性の賃金ですら、はたして生産性に基いて決まっていたかどうかは疑問である。森建資によればコモン・ローにおいて、賃金は契約当事者間で自由に決められるものである一方で、報酬は社会的に適正でなければならないとする考えも同時に存在しており、そもそも俸給と仕事量とは対応づけられていなかったという¹⁵⁾。ホブスボームも、女性の賃金は男性のそれとの関連で決まるが、男性の賃金にしても「重要なことは、労働者の賃金計算が、長らく、そして今なおある程度、主に

図1 ランカシャーにおける平均週稼得額



出典：H. M. Boot, "How skilled were Lancashire cotton factory workers in 1733?", *Economic History Review*, vol. 48, No.2, 1995, p.285.

市場計算ではなく慣習的計算として残っていることである⁽¹⁶⁾」と述べているのである。

男性の賃金が人的資本に基づいていたか否かについては、1833年の綿工業の賃金についてのブーツの研究が、女性のそれにも言及しており興味深い。彼によれば、1833年の賃金曲線は図1の通りであり、今日のそれと似ており、人的資本の理論と一致する。10代末までは賃金は緩やかにしか上昇しないが、これは訓練を受けている期間だからである。その後、35歳にピークに到達するまで急上昇する。これは技術の習得による生産性の上昇に対応するものである。男性の賃金は、家族責任に対応したものであるという説に対しては、独身男性にも高賃金が払われていること、また家族を持つ女性には低賃金しか払われていないことから、これは当てはまらない。男性の賃金はその生産性に対応しているのだと結論するのである⁽¹⁷⁾。だがこれは根拠になりうるのだろうか。男性と女性をまずグループ分けして、男性には家族負担に見合う高賃金を、女性には補助労働者としての低賃金を想定し、そのような高賃金に見合う生産性を確保しなければならなかったのも、男性には技術訓練をあたえ、女性にはその必要がなかったのだという見方も成立するのである⁽¹⁸⁾。

このブーツにしても、女性の賃金については別の見方をする。女性の賃金は15歳ぐらいまでは男性と同じカーブを描くが、19歳でピークに達し、以後横ばい状態になる。この低賃金を説明するには3つの仮説が考えられる。第一の仮説。15歳までは男子と同じく人的資本への投資が行われるが、その質が違う。男子が訓練されるのは紡績工程であるが、女子の場合は不熟練職種である織布や疎綿工程である。また訓練を与える雇い主は男子の場合はその親であるのに対し、女子の場合は工場主である。どちらが訓練により熱心となるかは明らかである。また生涯における労働時間も女性の場合短い。まず退職年齢が男子平均45歳に対し、女子は41歳。女性は7.5人の子供を生むとして、一人平均一年休むので7.5年、また病気にもかかりやすく6ヶ月多く病欠するとして、結局10歳で

入職した女性は雇用期間が23年であるのに対し、男性の場合は35年。この質・量の違いが低賃金となって現れるのである。

第二の仮説。女性は15歳まで男子と同じ訓練を受けるが、不熟練労働者とみなされているため賃金が低い。これは差別であるが、その原因は組合の力などもあるが、一方で家庭と職場との出入りを容易にすることで家庭責任、特に子育てを果たしたい女性自身の意向でもある。とすればこれは、子育てのコストとも言える。

第三は、女性の賃金はまったく不熟練労働者のそれであって、将来の見通しも限られているため女性は訓練も受けず、不熟練労働者としての賃金をたどる⁽¹⁹⁾というものである。

この3つに対して、まず一番現実的でないのは三番目だという。多くの雇用主は女性の持つ技術を求めたのであって、女性が技術を持たない不熟練労働者とは決していけない。一番目についていえば、それなりの妥当性はあるが、しかしたとえ女性が男性と同じ期間働いたとしても、やはり生涯賃金は異なったはずである。若年期に受けた訓練が賃金に反映されていないのであって、その技術を生かす場が限定されてしまっているからである。となると第二の仮説が、説得力をもつ。家庭と両立するための対価として女性の低賃金を捉えることができるとしているのである⁽²⁰⁾。しかしこれにも疑問は残る。家庭と両立させるのに、何も家庭を優先させるしか道はなかったわけではない。いわゆる家事労働なるものが形成されてくるのがようやくこの頃であり、それに対処するには社会化や協同化の道もあった。育児にしても年長の子供に見させたり、近所の人に頼んだり、方法はあった⁽²¹⁾。しかしそうではなく、家事を家庭内に取り込んでいったのは何故か。賃金が低くて、他人に金銭で任せるという方法が割に合わなかったからである。ここでもむしろ低賃金こそがまず人々の行動を規定していったと考えられるのである。工業化以前に存在していた女性の低賃金が、慣習として工業化社会に貫徹したと考えるべきである。

第2章 女性の低賃金はどのように認識されたか

一般的に男子の場合は、生産性を上げる余地のあるところでは、労働意欲を刺激するものとして高賃金が容認される場合もあった。つまり古い形のパターンリズムが拒否され或いは消滅する中で、それに代わるものとして高賃金が労働者の定着率や忠誠心を確保すると認識されたのである⁽²²⁾。E. J. ホブスポームに言わせれば、「男性労働者はもとより大雇用主もゲームのルールを学びつつあった。すなわちもっと高い支給、最も短い労働時間、共通の利益という協定された領域が、低賃金による大々的な搾取によって変われば、生産性に有益な効果がもたらされうる、という方式⁽²³⁾」が定着しつつあったのである。

ところが、女性の場合は、むしろ低賃金が正当化された。産業革命期の代表的政治経済学者 A. ユアーは次のように述べている。「工場の女性は男性よりもはるかに低い賃金を受け、このため哀れまれてきたが、これは浅はかな同情である。彼女達の労働の価値が低いからこそ家事労働が最も納得のいく職業になるのであり、彼女達が工場へ行ってその子供達の世話を放棄しようとするのを妨げるのである⁽²⁴⁾」。そしてそれから7、80年が経ち、タイピストという新しい職業分野が登場したときに、彼女達の低賃金は「その労働の価値ではなく、社会秩序の礎としての家族を守るための道徳的必然として決められた⁽²⁵⁾」という状況との間に、何らの変化もなかったのである。家族という単位のもとで、男女の賃金には別個の基準が当てはめられ、女性には生産性とは別の論理で賃金が決まっていたのである⁽²⁶⁾。

そもそも19世紀イギリスの経済的行動に大きな影響を与えた古典派経済学者たちは、男性の賃金とは家族の生計費であると考えていた。そうでなければ「この労働者という種族は、一世代を超えて生き延びることが出来ないであろう」し、一方結婚した女性の賃金は、「彼女が、子供の

世話をする必要があるため、彼女自身の必要を維持するだけのものと想定される⁽²⁷⁾」のである。

19世紀特に後半になるといくつかの賃金調査が出現した。代表的なものには1885年のリーバイによる *Wages and earnings of the working classes*⁽²⁸⁾と1900年のパウリーによる *Wages in the United Kingdom in the nineteenth century*⁽²⁹⁾である。どちらの調査にも女性の低賃金は明白に表されているが、それを問題視する指摘はない。リーバイの場合、高賃金と低賃金が労働者のモラルに及ぼす影響を比較して、高賃金のメリットを力説している⁽³⁰⁾にもかかわらず、女性の低賃金の問題点を問おうという姿勢はない。

表2 フルタイムでの女性工場労働者の賃金

	平 均	最 高
造花	8s to 12s	18s
製本	9s to 11s	16s
箱	8s to 16s	20s
ブラシ	8s to 15s	20s
菓子	8s to 14s	15s, 18s
襟	11s to 15s	17s
帽子	8s to 16s	20s
コルセット	8s to 16s	20s
毛皮縫製	7s to 14s	18s
同一冬期	4s to 7s	
マッチ	8s to 13s	17s
ロープ	8s to 11s	11s
傘	10s to 18s	20s

出典：C.E. Collet, "Women's Work", C. Booth, *Life and Labour in London*, vol. 4, 1902, p.318.

このことはこの時代に商務省の通信員や主任調査員として活躍し、女性公務員の草分けとなり、女性労働について多くの調査・研究のある C. コレットの場合も同様である。彼女は C. ブースのロンドン貧困調査に加

わりいくつかの報告を書いている。そのうちの一つ *women's work*⁽³¹⁾で、表2を掲載している。要求される能力や技能も違うにもかかわらず、最高賃金がどの職種でもほぼ同じ、つまり頭打ちになっていることに注目して、その原因を探っている。つまり帽子の製造や製本は、ジャムやマッチを作るのよりもはるかに技術を必要とするのに、賃金はほぼ同じなのは何故か、ということである。しかしこのような問題提起にもかかわらず、結局は、問題は低賃金ではなく、むしろその不規則性や待遇なのだと結論づけられ、低賃金そのものが問題となることがないのである⁽³²⁾。

そもそも、この時代の女性運動の中心人物であったディルク夫人が、「一般に女性は扶養者ではなく、また男性と同じほど長時間、ハードに働けないので、同一賃金を要求する立場にはない。またそれについての公の支持もない⁽³³⁾」としていたのである。

ヴィクトリア時代のフェミニスト達の代表的雑誌であり、女性の雇用に対して重大な関心をもった *English Women's Review*⁽³⁴⁾は1872年4月号で *Women's wages*⁽³⁵⁾と題する論文を掲げている。そこでは女性の賃金が女性自身を支えるのにはるかに足りない状況が、アメリカや大陸諸国の現状を取り混ぜながら紹介されているが、その最後をアメリカ、マサチューセッツ州の労働局の報告書を引用して締めくくっている。「女性にその労働にふさわしい額が支払われ、新しい雇用が開かれその雇用が促進されてのみ、女性は自身の主人となって、奴隷のような状況から脱することが出来る⁽³⁶⁾」と。このような認識は、当時のイギリスではなかったものなのである。

女性の賃金を問題として本格的に取り上げた最初の人物は、おそらくS.ウェップであろう⁽³⁷⁾。彼は女性の低賃金について、それが本当に生産性の低さとは関係がないのかどうか、またそれが雇用主にとって利益となっているのかどうかは明白でないとして、賃金格差の実態、その原因の解明を目指した。結論としては量的または質的生産性の低さが低賃金の

理由であるとしながらも、慣習が影響しているという面も否定していない。したがって改善策も人的資本を高めるための教育・訓練と並んで、意識の改革が求められることになる。低賃金によって雇用主は必ずしも利益を得ているのではなく、これは産業に対する一種のパラサイトであるという指摘は、そのとおりであるが、しかし女性にとっての低賃金の意味は触れられていない。低賃金は女性以外にも起こりうる‘寄生労働’の現象であるという指摘も見え⁽³⁸⁾、女性固有の低賃金という意識はないのである。総じてS.ウェブの見解は、慣習の側面を認めつつも、女性の低賃金を人的資本の差であるとするものである⁽³⁹⁾。これはある意味では人々に受け入れられやすい見解である。人的資本の差が賃金の差であるとするれば、それは合理的な差ということになるのである。

19世紀も末になると、産業上の海外からの競争激化や帝国主義戦争という新たな要因が、女性の賃金についての問題意識の欠如に、拍車をかけることになった。一体賃金は個人の能力に基礎をおくべきなのか、それとも必要に応じた社会的な要請におくべきなのか、の議論の中でラウントリーは、自身の貧困調査をもとに次のように述べている。「最もまじめで働き者の労働者の多くでさえ、必要な食料の4分の3しか賄えないような賃金しか得ていない限りは、高い商業的な成功は到底不可能なのである⁽⁴⁰⁾」。賃金は何よりも、効率的な労働者を生産するという社会的要請に基づいて決められなければならないのであったのである。とすれば、女性の賃金はその能力ではなく、社会の慣習によって決められても、何らの問題はない。

このように、イギリス社会において女性の低賃金を問題だとする考えは、ほとんどなかった⁽⁴¹⁾。その中で例外的ともいえるのはブラックである。既婚女性の、特に幼い子供を持つ母親の雇用が、社会的な害悪であるとみなされる風潮の中で、既婚女性の状態を調査した彼女は「悪いのは既婚女性の、賃金のための労働ではなく、長時間労働をせざるを得ないようにしている低賃金こそが問題なのだ⁽⁴²⁾」と言い切っている⁽⁴³⁾。ブ

ラックはこれに先立つ1888年に TUC の大会において、男女同一賃金の要求を提案し、それは全会一致で承認された。しかしその動議を支持したジャギンズは、女性の雇用労働を禁止せよとおおぴらに主張していた、当時すでに唯一とも言える人物だったのである。このことは、男女同一賃金がどのような意図で受け入れられたかを物語っている。つまり同一賃金は、女性を排除するための手段として考えられているのであって⁽⁴⁴⁾、その限りで支持されている。男女平等の観点からの提案者、ブラックとは発想がまったく異なっており、この提案が支持を得たのは、決して彼女の意図が受け入れられたためではなかった⁽⁴⁵⁾。付言するならば、平等という観点から女性の賃金が変わり始めるのは、ようやく1970年の差別撤廃法の制定をまっけたことなのである⁽⁴⁶⁾。

ただしこの低賃金が、まったく問題にならなかったというわけでもない。1909年には、最低賃金法の制定があった。19世紀の末イギリスでは貧困が多く、社会調査で発見されたが、そこで明らかとなったのは、貧困は酒飲みで怠惰な労働者によってもたらされるのではなく、長時間を驚くべき低賃金で働く人々の世界だということだった。それは苦汗労働と呼ばれ、人々の注目するところとなった。問題はそこでの不衛生極まりない労働環境が、病原菌の温床となって顧客にまで運ばれることであった。またそこでの仕事場と家庭とが渾然となった乱雑さが、貧弱な国民を育てることであった。帝国主義の時代にあって、このような国力の弱体化とも関連づけられた苦汗労働は、にわかに注目を集め、その改善策として最低賃金法が設定されたのであった。今まで自由主義の建前のもとで、女性・子供以外への国家の介入を拒み、またその女性・子供への介入にしても労働時間を中心としていたその介入を、男女へ、賃金へと広げたその意義は大きいかに見える。だが当初その対象となったのは4つの職種だけであり、かつその目的も最低の生活費を保証するのではなく、本来の労使間の団体交渉を行えないところに対してそれを補完するという限定的なものであったことには注意しなければならない⁽⁴⁷⁾。

が、何よりもここで問題なのは、委員会で設定された最低賃金が男女で違うことであった。男子服仕立業の場合、1時間あたり男性6ペンス、女性3 1/4ペンスと決まった。この場合週50時間働いたとして、週給は男子25シリング、女子13シリング6ペンスとなる。どのような仕事を行っているかではなく、その仕事を行っているのが、男性か女性かで賃金が決められたのである。加えて、例えば女性が50時間働いたとしても、その賃金はキャドバリー言うところの一人当たり最低生活費14~16シリングを超えるものではなかったのである。女性の低賃金が、法制度として認められたのであり、それを是正する視点はここにはない。

第3章 女性の低賃金の意味するもの

以上のように女性の低賃金は、ほとんど問題視されることなく受け入れられていた。それは、これが多くにとって利益を意味していたからに他ならない。ここで女性の低賃金の意味したところのものについて注目したい。

まず資本にとってである。彼らにとって低賃金労働の存在が、それ自体好ましいものであることはいうまでもない。だがそれだけではなかった。一方で資本はインセンティブの高い労働力をも必要としていた。それを、家族を通して作り出そうとしたのである。

ラスレットやマクファーレンによる研究成果によれば、イギリスの家族はすでに16世紀には小規模な核家族で、生産の単位としての機能ももってはいなかった⁽⁴⁸⁾。工業化にはるかに先んじて、近代的な家族を作り出していたのである。では工業化の家族に対する影響はどこに求められるのであろうか。それは家族の生活がますます賃金労働に依存するようになったことである。ただしこの賃労働への依存は必ずしも急激に進んだわけではない。雇用主にとって労働者のプロレタリア化を進めることだけが利益となるわけではないのである。完全にプロレタリア化した労

働者は、ある意味では高くつく。片足を自給的生産に置くような労働者のほうが、低賃金で雇用可能であり、雇用主にとっては望ましいのである。だがプロレタリア化していない労働者は、労働力としてはインセンティブにかけられる労働力でもある。一方でプロレタリア化していない低賃金労働者、一方でプロレタリア化したインセンティブの高い労働者、この矛盾した労働力をどう確保するかが、資本にとっては問題となる。そのために「男性扶養家族」を単位とし、その中で男子は完全にプロレタリア化をはかって高賃金を与え、女性・子供は男性の被扶養者として半プロレタリア化して低賃金労働者とし、全体としての家族は半プロレタリアを抱え込むことで、賃金の縮小を可能とするという構造を想定する。女性の低賃金は、資本にとってコスト削減の意味があると同時に、男性のインセンティブを増大させる手段としての意味をもつことになる。

この構造が男子労働者にとって好ましいものであったことは言うまでもない。労働市場における自己の優位性を維持できるし、それは家庭における優位性をも保証する。問題は女性である。女性に対してこれは大いなる矛盾を突きつけることになるが、それについては別稿での課題とし、次の点だけを確認しておく。低賃金労働者たることは個人としては不利益を抱え込むことになるが、家族の一員としてみれば、被扶養者として生活の保証を得たことにもなる。賃金の稼ぎ手を夫と規定し、彼は家族の扶養に責任を持つ。一方妻は家庭の管理に責任を持つという家族像、この家族像は、今までは必ずしも自明のことではなかった。工業化以前の社会においては、子供たちは12、3にもなれば親元を離れ、以後戻ってくることはなかった。工業化によってはじめて子供達の雇用の場が住居の近くに提供され、子供達が家にとどまるようになったのは、M.アンダーソンのつとに指摘するところである⁽⁴⁹⁾。また妻の扶養が法的に規定されるのも、1834年の救貧法の改正においてなのである⁽⁵⁰⁾。生存の単位を、子供を含めた家族とする仕組みがようやくこの時期に出来た。その中で自身の福祉を最大にするには、必ずしも雇用労働での自己の賃金だ

けが問題なのではないという判断も女性にはありえたのである。

だがこの構造の最大の問題は、これが低賃金を求める雇用主に、利用されることである。たしかに一部の資本家は、より質の高い定着力のある労働力を求めていたが、他方、安い労働力によって競争を挑もうとする資本家も、常に存在している。その資本家にとって安い労働力たる女性には大きな魅力であった。男性を女性によって代替しようとの資本による試みは、既述のように常に労働争議を引き起こしていたのである。19世紀の雇用関係は、ある意味ではこれにどう対処するかの歴史であったといってもよい。

おわりに

以上のように、イギリスの工業化は女性の低賃金を前提として、展開した。このことが問題視されることなく受け入れられたのには、それぞれの階層にとっての理由があった。だが一方でそれは社会の攪乱要因ともなった。また女性にとっても、その低賃金が常に利益を意味したわけでもないのはいままでもない。それは独身女性が生きるのを困難にさせ、家族の扶養を負わされた男性にも大きな負担を課すことになる。このような問題点を抱えた女性の低賃金を、社会にどう組み込んで行くかが、19世紀イギリス社会の課題となったのである。

〈注〉

⁽¹⁾ Separate sphere のイデオロギーの形成については、R. B. Shoemaker, *Gender in English Society 1650-1850 : The Emergence of Separate Sphere?* London, 1988を参照。

⁽²⁾ 19世紀の労働者階級の家計において、いかに子供や妻の経済的寄与が必要であったかについては、S. Horell and J. Humpheries, "Women's labour force participation and the transition to the male-breadwinner family,

1790-1865”, *Economic History Review*, vol.48, no.1, 1995 ; S. Horell and D. Oxley, “Crust or crumb?: Intrahousehold resource allocation and male breadwinning in late Victorian Britain”, *Economic History Review*, vol.52, no.3, 1999を参照。ごく一般的に言えば、夫の賃金は生活必需品を賄うのにかろうじて十分なだけであり、それ以上については子供や妻の収入が必要となった。

(3) その例については註12を参照。

(4) これについては明治大学社会科学研究所の総合研究『「女性と労働」』を参照。なお、本論文はこの総合研究の一部に加筆、修正したものである。

(5) J. M. Bennett, “History that stands still: women’s work in the European past”, *Feminist Studies*, vol.14, 1988, p.271.

(6) 進化論の立場より職場における女性の地位について論じた K. Brown, *Divided Labour*, 1998 ; 竹内久美子訳『女より男の給料が高いわけ』2003年は、刺激的なタイトルを持っている。確かに賃金の差を生物学的に説明できるかもしれないが、しかし問題はやはりそれがもたらす社会的な諸結果なのだということを改めて考えさせられる。

(7) P. Hudson, *The Industrial Revolution*, London, 1992 ; 大倉正雄訳『産業革命』1999年、211頁。

(8) M. Berg, “What difference did women’s work make to Industrial Revolution?” in P. Sharpe (ed.), *Women’s Work*, London, 1998, p.158.

(9) J. Burnett, “An investigation of the female-male wage gap during the industrial revolution in Britain”, *Economic History Review*, vol.50, no.2, 1997.

(10) *Ibid.*, pp.262-3.

(11) *Ibid.*, p.276.

(12) S. O. Rose, *Limited Livelihoods: Gender and Class in Nineteenth-Century England*, California, 1992, p.104.

(13) E. Cadbury, M. Matheson and G. Shann, *Women’s Work and Wages*, London, 1906, p.133.

(14) B. L. Hutchins, “Yorkshire”, in C. Black (ed.), *Married Women’s Work*, London, 1915, p.133.

(15) 森建資『雇用関係の生成』1988年、121頁。

(16) E.L. Hobsbawm, *Labouring Men: Studies in the History of Labour*, London, 1964 ; 鈴木幹久・永井義男訳『イギリス労働史研究』1968年、313頁。

(17) H. M. Boot, “How skilled were Lancashire cotton factory workers in

1833?" *Economic History Review*, vol.48 no.2, 1995, p.299.

(18) 賃金が属人的である場合には、「もし会社が、賃金上がるにもかかわらず、労働者に単純な仕事を与えつづけるならば、それは、コストパフォーマンスの点から問題がある。賃金の面から、会社は労働者の技能を上げてより高い仕事につけることを迫られているのである」(野村正實『熟練と分業』1993年、157頁) という状況が、男性の技能を高めたものではなかったか。

(19) H. M. Boot, *op. cit.*, pp.291-5.

(20) *Ibid.*, p.295.

(21) 工業化以前の時代には、「労働と子供の世話とが両立しないときには、母親達は、仕事を放棄するよりもむしろ、乳母や子守りに子供を預けた」(ジョーン=W・スコット「女性労働者」ジュヌヴィエーヴ・フレス、ミシェル・ペロー編『女の歴史 IV 19世紀2』645頁) のである。

(22) W. Seccombe, *Weathering the Storm: Working-class Families from the Industrial Revolution to the Fertility Decline*, London, 1993, p.121.

(23) E. J. Hobsbawm, *op. cit.*, p.353.

(24) A. Ure, *The Philosophy of Manufactures*, London, 1835, p.47.

(25) C. Keep, "The cultural work of the type-writer girl", *Victorian Studies*, vol.40 no.3, 1997

(26) そもそも女性労働者の労働条件を守ることを職務とし、女性キャリアの先駆けともなった工場監督官の賃金が、1935年においてなお男女で格差があったという事実は象徴的である(大森真紀『イギリス女性工場監督官職の史的研究』2001年、194頁)。

(27) アダム＝スミス『諸国民の富(一)』岩波文庫、227頁。

(28) L. Levi, *Wages and Earnings of the Working Classes*, London, 1885.

(29) A. L. Bowley, *Wages in the United Kingdom in the Nineteenth Century*, Cambridge, 1900.

(30) L. Levi, *op. cit.*, p.35-6.

(31) C. Collet, "Women's work", in C. Booth, *Life and Labour of the People in London, First series: Poverty*, vol.4, London, 1889.

(32) *Ibid.*, p.326.

(33) S. O. Rose, "Gender", *op. cit.*, p.197.

(34) この雑誌については河村貞枝「『イングリッシュウーマンズ・レビュー』誌の一考察」村岡健次、鈴木利章、川北稔編『ジェントルマン・その周辺とイギリス近代』1987年を参照。

(35) "Women's wage", *The Englishwomen's Review*, no.10, April 1872.

(36) *Ibid.*, p.86.

(37) S. Webb, "Women's wages", in S. & B. Webb, *Problems of Modern Industry*, London, 1898.

(38) *Ibid.*, p.81.

(39) *Ibid.*, p.63.

(40) B. S. Rowntree, *Poverty : A Study of Town Life*, 1902, p.261.

(41) 数少ない例外としてオーエン主義者達がいるが、彼らの男女平等の主張は理論の上であり、現実の戦略としては分離された世界を認めていた(K. Honeyman, *op.cit.*, p.125)。

(42) C. Black, *op. cit.*, p.13.

(43) このような考えは、男性に高賃金をという家族賃金の考えとは対立する。この対立も一つの原因となって、調査の母体となった Women's Industrial Council からの有力メンバーの脱退を招くことになった (C. Dyhouse, *Feminism and the Family in England 1880-1939*, Oxford, 1989, pp.87-8)。

(44) 例えば1840年代のグラスゴーにおいてのように、実際に同一賃金が要求されたこともあるが、その動機は男性の賃金カットを防ぐことにあった (J. Lown, *Women and Industrialization: Gender at Work in Nineteenth-Century England*, Cambridge, 1990, p.185)。

(45) J. Morris, *Women and the Sweated Trade*, Hants, 1986, p.119.

(46) P. Hollis, *Women in Public*, 1979, p.54.

(47) J. Morris, *op. cit.*, 208.

(48) P. Laslett & R. Wall, *Household and Family on the Past Time*, Cambridge, 1972 ; P. Laslett, *Family Life and Illicit Live in Earlier Generations*, Cambridge, 1977 ; A. Macfarlane, *Marriage and Love in England 1300-1840*, Oxford, 1986 ; 北本正章『再生産の歴史人類学 1300～1840年英国の恋愛・結婚・家族戦略』1999年。なおイギリスの家族については 奥田伸子「イングランド家族史研究」若尾祐司編『近代ヨーロッパの研究2 家族』1998年、米山秀「イギリス家族史研究と近代化論」道重一郎・佐藤弘幸編『イギリス社会の形成』2000年を参照。

(49) M. Anderson, "What is new about the modern family?", in M. Drake, *Time, Family and Community*, Oxford, 1995, p.83.

(50) ただし、判例法においては、夫は妻を扶養する義務があり、妻に生活必需品を与えなければならないことは確立していた (森建資、前掲書、270頁)。